

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT
EFISIENSI DALAM SEBUAH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN
MA NOMOR 182 K/PDT.SUS-PHI/2017)**



Penulisan Hukum
(Skripsi)

**Disusun dan Diajukan untuk
Melengkapi Persyaratan Guna Meraih Derajat Sarjana S1 dalam Ilmu
Hukum
pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Oleh
Betty Noer Alfina
NIM. E0015081**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penulisan Hukum (Skripsi)

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT EFISIENSI
DALAM SEBUAH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN MA NOMOR 182
K/PDT.SUS-PHI/2017)**

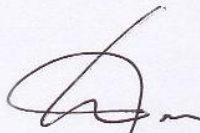
Disusun Oleh:

BETTY NOER ALFINA

NIM. E0015081

Disetujui untuk Dipertahankan

Dosen Pembimbing



WIDA ASTUTI, S.H, M.H

NIP. 196007151988032001

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
Penulisan Hukum (Skripsi)

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT
EFISIENSI DALAM SEBUAH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN
MA NOMOR 182 K/PDT.SUS-PHI/2017)

Disusun Oleh :
Betty Noer Alfina
NIM. E0015081

Telah diterima dan disahkan di hadapan Dewan Penguji Penulisan Hukum
(Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada :
Hari : Jumat
Tanggal : 19 Juli 2019

DEWAN PENGUJI

1. **Dr. Lego Karijoko, S.H., M.H.**

NIP. 196305191988031001

Ketua

:

2. **Purwono Sungkowo Raharjo, S.H., M.H.:**

NIP. 196106131986011001

Sekretaris

:

3. **Wida Astuti, S.H., M.H.**

NIP. 196007151988032001

Anggota

:

Mengetahui
Dekan,



Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, S.H., M.M.
NIP. 197210082005012001

PERNYATAAN

Nama : Betty Noer Alfina

NIM : E0015081

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan hukum (skripsi) berjudul: **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT EFISIENSI DALAM SEBUAH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN MA NOMOR 182 K/PDT.SUS-PHI/2017)** adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam penulisan hukum (skripsi) ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan penulisan hukum (skripsi) dan gelar yang saya peroleh dari penulisan hukum (skripsi) ini.

Surakarta, 1 Juli 2019

Yang membuat pernyataan



Betty Noer Alfina

NIM. E0015081

ABSTRAK

BETTY NOER ALFINA E0015081, penulisan hukum dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT EFISIENSI DALAM SEBUAH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN MA NOMOR 182 K/Pdt.Sus-PHI/2017).

Penulisan hukum ini bertujuan untuk mengetahui mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya benar tidaknya efisiensi sebagai alasan PHK oleh PT Shell Indonesia dan besar kompensasi yang diterima pekerja tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian berdasarkan bahan-bahan hukum yang berbasis kepustakaan, memfokuskan membaca dan menganalisis sumber hukum primer dan sekunder. Penelitian hukum (*legal research*) berusaha menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah dan larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum. Penelitian ini bersifat preskriptif dan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Teknik pengumpulan bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian hukum ini adalah teknik studi kepustakaan (*library research*) atau studi dokumen. Teknik analisis bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode silogisme yang menggunakan pola pikir deduktif. Dimana premis mayor ditarik premis minor yang kemudian keduanya ditarik kesimpulan atau *conclusion*. Kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan adalah mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya efisiensi sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Shell Indonesia terhadap Pekerja tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja, Efisiensi.

ABSTRACT

BETTY NOER ALFINA E0015081, legal studies of LEGAL PROTECTION OF WORKERS THAT ARE DISCONTINUED BY EFFICIENCY IN A COMPANY (CASE STUDY MA DECISION NUMBER 182 K / Pdt.Sus-PHI / 2017).

This legal writing aims to find out about legal protection of workers, especially whether efficiency or failure is the reason for PT Shell Indonesia's layoffs and the amount of compensation received by these workers. In this study, the authors used normative legal research methods, namely research based on legal materials based on literature, focusing on reading and analyzing primary and secondary legal sources. Legal research seeks to find the truth of coherence, namely whether there are legal rules according to legal norms and are there norms in the form of orders and prohibitions in accordance with legal principles, and whether one's actions are in accordance with legal norms or legal principles. This research is prescriptive and uses a statutory approach. Legal material collection techniques that I use in this legal research are library research techniques or document studies. The legal material analysis technique that I use in this study is the syllogism method that uses a deductive mindset. Where the major premise is drawn by a minor premise, then both conclusions or conclusions are drawn. The conclusions obtained from the results of the research and discussion that have been carried out are regarding legal protection of workers, especially efficiency as the reason for the termination of employment by PT Shell Indonesia towards workers not in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Labor.

Keywords: Legal Protection, Labour, Efficiency

MOTTO

Senyum manismu di hadapan saudaramu adalah sedekah.

~Hadis Riwayat Tirmidzi~

PERSEMBAHAN

PENULISAN HUKUM INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK :

Allah SWT yang telah memberi rahmat-Nya sedemikian besar

Ibu dan Ayah atas doa dan fasilitasnya

Adikku tercinta

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan hukum dengan judul “ **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK AKIBAT EFISIENSI DALAM SEBUAH PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN MA NOMOR 182 K/Pdt.Sus-PHI/2017) ”**.

Penyusunan penulisan hukum ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat yang telah ditentukan untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di lingkungan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Penulisan hukum ini tentu saja dapat terwujud berkat bantuan berbagai pihak baik berupa bimbingan, dorongan semangat dan dukungan. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW yang telah memberi rahmat dan kemudahan
2. Bapak Prof.Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani S.H.,M.M, Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta
3. Ibu Diah Apriani Atika Sari, S.H., LLM selaku pembimbing akademik
4. Ibu Wida Astuti, S.H., M.H selaku Dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis
5. Segenap Dosen dan Karyawan yang telah mendukung kelancaran dalam menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta
6. Kedua orang tua, adik dan keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis
7. Teman-teman di Fakultas Hukum
8. Semua pihak yang tak sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dengan segenap kerelaannya sehingga penulisan hukum ini bisa terselesaikan

Penulis menyadari bahwa penulisan hukum ini masih sangat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi siapapun yang membutuhkan.

Surakarta, 1 Juli 2019

Penulis

Betty Noer Alfina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Masalah	5
C. Perumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Metode Penelitian	7
G. Sistematika Penulisan Hukum	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori	14
1. Tinjauan tentang Keadilan	14
2. Tinjauan tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	17
3. Tinjauan tentang Pemutusan Hubungan Kerja	18
4. Tinjauan tentang Perselisihan Hubungan Industrial	23
5. Tinjauan tentang Perusahaan	26
6. Tinjauan tentang Efisiensi.....	29
B. Kerangka Pemikiran	31

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Efisiensi Sebagai Alasan PHK Dalam Peraturan	
--	--

Perundang-Undangan	33
B. Kasus-Kasus PHK dengan Alasan Efisiensi	40
C. Deskripsi Kasus PHK Oleh PT Shell Indonesia Vs Florentina Dyah Widyastuti	48
D. Alasan PHK Oleh PT Shell Indonesia ditinjau dari ketentuan PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	52
E. Kompensasi PHK Oleh PT Shell Indonesia sebagai bentuk Perlindungan Hukum Pekerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	58

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan	66
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggungjawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Kaitannya dengan Hukum Ketenagakerjaan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain (Zainal Asikin, 2010: 1). Kehidupan kerja dan keluarga membentuk suatu entitas, secara faktual maupun secara hukum (*Work and family life formed an entity, factually as well as legally*) (Catharine Calleman. 2009: 432).

Dalam Hukum Ketenagakerjaan, kedudukan pekerja pada hakekatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha (Asri Wijayanti, 2010: 8). Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Secara yuridis, kedudukan buruh adalah

bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas (Abdul Khakim, 2003: 6).

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Asri Wijayanti, 2010: 6). Beberapa individu mungkin memiliki ketrampilan yang diperlukan, pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang diperlukan untuk masuk ke dalam fungsi pekerjaan tertentu, beberapa yang lain mungkin memerlukan pelatihan ekstensif untuk memperoleh ketrampilan yang diperlukan agar dapat masuk dalam fungsi pekerjaan tertentu dan juga memberikan kontribusi yang signifikan kepada kinerja organisasi (Few individuals may have the requisite skills, knowledge, abilities and competencies needed to fit into specific job function, some others may require extensive training to acquire the necessary skills to be able to fit in a specific job function and also make significant contribution to organization's performance) (Victor A Malaolu, Jonathan Emenike Ogbuabor. 2013: 163).

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat pada seseorang dan dilindungi oleh konstitusi yang sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 28 huruf d ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan diperlakukan yang adil dan layak dalam

hubungan kerja”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi tersebut merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pangkuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu (Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982: 43).

Salah satu bidang diantara banyak bidang Hukum Ketenagakerjaan yang sangat penting dikaitkan dengan perlindungan buruh adalah bidang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terutama pemutusan hubungan kerja oleh majikan (Abdul Rakhman, 1999: 113). PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh /pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25) (Lalu Husni, 2016: 175).

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Kebenaran alasan PHK yang berasal dari majikan dapat dikategorikan dalam dua hal yaitu adanya penutupan perusahaan atau adanya kesalahan buruh. Perkembangan penutupan usaha ini diperluas meliputi pula penutupan usaha karena adanya *force majeure*. Selain itu ada perluasan pengertian kerugian adanya efisiensi, sehingga akan ada pengurangan buruh yang di PHK atau adanya perubahan status atau perubahan kepemilikan atau adanya perubahan lokasi tempat kerja (Asri Wijayanti, 2010: 167).

Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“ Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun

berturut-turut atau bukan karena kondisi memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ”.

Ketentuan pasal tersebut mengatur mengenai alasan efisiensi dalam kondisi perusahaan tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apa bila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya (Febrianto dan Darmanto, 2010: 263).

Oleh karena itu, penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar hukum oleh pengusaha untuk dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan menjadi polemik dalam praktek hukum ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja sering menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan dapat dijadikan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang (Budi Santoso, 2013: 403).

Seperti dalam kasus yang akan penulis jadikan sebagai objek analisis dimana hal ini tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 182 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dimana posisi pekerja yang cenderung tidak memiliki kekuatan, apabila berhadapan dengan pengusaha yang memiliki kekuatan, akibatnya pekerja tidak dapat berbuat apa apa apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja yang akan berdampak buruk pada pekerja tersebut. Pemutusan hubungan kerja sepihak biasanya dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang tidak mencapai kesepakatan dengan pengusaha, apabila dengan cara bipartit (penyelesaian dengan cara

musyawarah antara pekerja dan pengusaha) tidak berhasil, maka upaya terakhir yang dapat dilakukan pengusaha yaitu melalui proses hukum dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengambil judul “Perlindungan Hukum Pekerja Yang Di PHK Akibat Efisiensi Dalam Sebuah Perusahaan (Studi Kasus Putusan MA Nomor 182 K/Pdt.Sus-PHI/2017)” yang mana pokok permasalahan hukumnya adalah apakah alasan pemutusan hubungan kerja dan kompensasi yang diberikan oleh PT Shell Indonesia sudah sesuai dengan peraturan perundang undangan terkait ketenagakerjaan.

B. Pembatasan Masalah

Adanya permasalahan mengenai PHK terhadap tenaga kerja di PT Shell Indonesia sangatlah luas, sehingga penulis tidak mungkin mengadakan penelitian secara mendalam, menyeluruh, karena didasari kemampuan penulis yang sangat terbatas. Agar penelitian dapat dilaksanakan secara terarah serta menghindari kemungkinan pembahasan yang menyimpang. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis bermaksud membatasi ruang lingkup permasalahan pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK, khususnya alasan PHK oleh PT Shell Indonesia dan besar kompensasi PHK tersebut.

C. Perumusan Masalah

Untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan yang akan ditinjau oleh penulis, serta untuk mempermudah pembahasan masalah agar lebih terarah dan mendalam sesuai dengan sasaran yang tepat, maka perlu ada perumusan masalah yang tersusun secara baik dan sistematis.

Dalam penulisan hukum ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah alasan PHK oleh PT Shell Indonesia dapat dibenarkan sesuai dengan ketentuan PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai kompensasi PHK oleh PT Shell Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

D. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian tidak mungkin lepas dari tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan penelitian adalah sesuatu yang hendak dicapai oleh penulis dalam penulisan hukum ini. Tujuan penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu tujuan objektif dan tujuan subjektif. Tujuan objektif merupakan tujuan yang berasal dari penelitian itu sendiri, sedangkan tujuan subjektif merupakan tujuan yang berasal dari penulis. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian hukum ini adalah:

1. Tujuan Objektif
 - a. Mengetahui kebenaran alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Shell Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Shell Indonesia.
2. Tujuan Subjektif
 - a. Menambah dan memperluas ilmu pengetahuan serta pemahaman aspek hukum di dalam teori maupun praktik di bidang hukum, khususnya bidang Hukum Administrasi Negara.
 - b. Memperoleh bahan hukum primer dan sekunder sebagai bahan penulisan hukum (skripsi) guna melengkapi persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

E. Manfaat Penelitian

Dalam setiap penelitian diharapkan adanya suatu manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dari penelitian, sebab besar kecilnya manfaat penelitian akan menentukan nilai-nilai dari penelitian tersebut. Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian hukum ini ada dua yaitu manfaat teoretis yaitu yang berhubungan dengan perkembangan ilmu hukum dan manfaat praktis yaitu berhubungan dengan pemecahan masalah yang diteliti. Adapun manfaat penulisan hukum ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan pada Hukum Administrasi Negara khususnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penyelesaian masalah atau permasalahan yang ada.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya referensi, literatur, dan bahan-bahan informasi ilmiah dalam dunia kepustakaan serta dapat menjadi bahan acuan terhadap penulisan hukum selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Meningkatkan kemampuan penulis dalam bidang hukum sekaligus mengukur kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari dan menerapkannya di masa yang akan datang.
- b. Memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti dan memberikan masukan bagi pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.

F. Metode Penelitian

Di dalam penelitian, sebagai suatu kegiatan ilmiah diharapkan akan dapat ditemukan, dikembangkan dan diuji kebenaran teori dari suatu pengetahuan yang dilaksanakan secara metodologis dan sosiologis, yang menitikberatkan pada obyektifitas melalui langkah-langkah ilmiah.

Suatu penelitian dituntut untuk menggunakan suatu metode agar hasil yang diperoleh nantinya dapat dipertanggungjawabkan. Masalah pemilihan metode ini merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu penelitian ilmiah, karena mutu, nilai dan validitas dari hasil penelitian ilmiah sangat ditentukan oleh metode.

Penelitian hukum menurut Peter Mahmud Marzuki (2014: 35) yaitu suatu proses untuk menentukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum (skripsi) ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian doktrinal. Penelitian normatif merupakan penelitian berdasarkan bahan-bahan hukum yang berbasis kepustakaan, memfokuskan membaca dan menganalisis sumber hukum primer dan sekunder (Johny Ibrahim, 2006: 46). Penelitian hukum (*legal research*) berusaha menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah dan larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 47).

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian hukum ini adalah bersifat preskriptif dan teknis atau terapan. Suatu penelitian yang bersifat preskriptif yaitu ilmu hukum yang mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menetapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aturan hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 22). Penelitian ini bersifat preskriptif karena berusaha menjawab isu hukum yang diangkat dengan argumentasi,

teori, atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 32). Penelitian preskriptif memiliki arti bahwa penelitian ini mengemukakan apa yang seyogyanya atau seharusnya (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 41).

3. Pendekatan Penelitian

Keterkaitannya dengan penelitian normatif, penulis menggunakan pendekatan menurut Peter Mahmud Marzuki yaitu sebagai berikut (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 133):

- a. Pendekatan kasus (*case approach*)
- b. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)
- c. Pendekatan historis (*historical approach*)
- d. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*)
- e. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Dalam penulisan hukum ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut-paut dengan isu hukum yang menjadi objek penelitian. Hasil tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan suatu isu yang dihadapi (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 133)

4. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum ini memerlukan sumber-sumber untuk memecahkan isu hukum. Sumber-sumber hukum penelitian dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah pembuatan peraturan perundang-undangan, serta putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap. Adapun bahan hukum sekunder terdiri dari semua

publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar:komentar atas putusan pengadilan (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 181). Adapun bahan hukum yang digunakan penulis dalam penelitian hukum ini adalah :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian hukum ini yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Penetapan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan Dan/Atau Penutupan (Lock-Out) Di Perusahaan-Perusahaan, Jawatan-Jawatan Dan Badan-Badan Yang Vital
- 3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

b. Bahan Hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian hukum ini yaitu :

- 1) Buku-Buku teks dibidang ilmu hukum
- 2) Jurnal-Jurnal Hukum
- 3) Artikel Hukum

c. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian hukum ini adalah teknik studi kepustakaan (*library research*) atau studi dokumen. Studi dokumen adalah

suatu pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan menggunakan *content analysis*, yang berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, arsip, dan hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Setiap bahan hukum harus diperiksa ulang validitas dan reliabilitasnya, karena hal ini sangat penting untuk menentukan hasil suatu penelitian (Amiruddin dan Zainal, 2004: 68).

d. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode silogisme yang menggunakan pola pikir deduktif. Dimana premis mayor ditarik premis minor yang kemudian keduanya ditarik kesimpulan atau *conclusion* (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 47).

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hukum bertujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh dan mempermudah dalam memahami seluruh isi penulisan hukum. Adapun sistematika penulisan hukum ini terdiri dari empat bab dimana setiap bab terbagi dalam beberapa sub-bab untuk mempermudah pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitian ini. Untuk memberi penjelasan secara garis besar mengenai penyusunan hasil penelitian serta mempermudah penyusunan skripsi ini, maka penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan tentang pendahuluan yang meliputi :

- A. Pendahuluan
- B. Pembatasan Masalah
- C. Perumusan Masalah

- D. Tujuan Penelitian
 - 1. Tujuan Objektif
 - 2. Tujuan Subjektif
- E. Manfaat Penelitian
 - 1. Manfaat Objektif
 - 2. Manfaat Subjektif
- F. Metode Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang menjadi landasan atau memberikan penjelasan teoritis berdasarkan literatur-literatur yang berkaitan dengan penulisan hukum yaitu meliputi :

- A. Kerangka Teori
 - 1. Tinjauan tentang Keadilan
 - 2. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan
 - 3. Tinjauan tentang Pemutusan Hubungan Kerja
 - 4. Tinjauan tentang Perselisihan Hubungan Industrial
 - 5. Tinjauan tentang Perusahaan
 - 6. Tinjauan tentang Efisiensi
- B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan dituangkan dalam sebuah bagan yang menghubungkan antara latar belakang, permasalahan, dan kajian teori, serta pembahasan secara komprehensif sehingga menghasilkan kesimpulan yang menjadi jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penulisan hukum ini.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Perlindungan Hukum Pekerja Yang Di PHK Akibat Efisiensi Dalam Sebuah Perusahaan (Studi Kasus Putusan MA Nomor 182 K/Pdt.Sus-PHI/2017)

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan mengemukakan simpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya serta memberikan saran terkait dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Keadilan

Menurut Rawls, Pada Abad Modern salah seorang yang dianggap memiliki peran penting dalam mengembangkan konsep keadilan adalah John Borden Rawls. Rawls, berpendapat bahwa keadilan hanya dapat di tegakkan apabila negara melaksanakan asas keadilan, berupa setiap orang hendaknya memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan dasar (*basic liberties*); dan perbedaan sosial dan ekonomi hendaknya distur sedemikian rupa sehingga memberi manfaat yang besar bagi mereka yang berkedudukan paling tidak beruntung, dan bertalian dengan jabatan serta kedudukan yang terbuka bagi semua orang berdasarkan persamaan kesempatan yang layak (Dalam Inge Dwisvimiar, 2011: 528).

Definisi “adil” menurut Rawls secara sederhana telah dijelaskan dalam suatu konsep yang disebut *Justice as Fairness* yang artinya keadilan bukan berarti pemerataan *absolute* dalam sebuah masyarakat dengan cara diratakan oleh otoritas yang berdaulat secara penuh. Keadilan bagi Rawls adalah keadilan yang hijab pada setiap individu dalam kondisi asli manusia ketika berada dalam suatu garis permulaan yang sama dalam sebuah kompetisi (Dalam Karen Leback, 2014: 161). Rawls berpendapat dalam mencapai keadilan perlu ada keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama agar tidak terjadi benturan antar keduanya, maka perlu adanya aturan-aturan, disinilah hukum diperlukan. Menurut Rawls, hukum harus menjadi penuntun agar orang dapat mengambil posisi dengan tetap memperhatikan kepentingan individu-individu.

Menurut Rawls ada 2 (dua) prinsip keadilan yang paling mendasar yaitu sebagai berikut (Dalam Karen Leback, 2014: 165) :

- a) Prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup kebebasan berbicara dan hak untuk mempertahankan milik pribadi.
- b) Prinsip perbedaan (*difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*).
- c) Prinsip perbedaan yang dimaksud yaitu perbedaan sosial dan ekonomis yang harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah yang paling kurang beruntung yaitu menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Sedangkan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*) diartikan sebagai ketidaksetaraan dan ketidakmerataan sosial ekonomi yang harus diatur bagaimanapun caranya agar dapat membuka jembatan dan akses kedudukan sosial yang sama bagi semua orang dengan kondisi persamaan kesempatan, artinya tidak boleh ada sistem mendiskriminasi seseorang untuk mendapat kesempatan yang sama.

Menurut Aristoteles, Teori keadilan itu berdasar pada prinsip persamaan. Maksud dari hak persamaan yaitu sesuai dengan hak proporsional. Kesamaan proporsional artinya memberi setiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukan (Dalam Karen Leback, 2014: 156). Dalam versi modern teori ini dirumuskan dengan ungkapan bahwa keadilan terlaksana bila hal-hal yang sama diperlukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama diperlakukan secara tidak sama.

Aristoteles membedakan keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan komutatif. Keadilan distributif adalah keadilan yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya, jadi

sifatnya proporsional. Disini yang dinilai adil adalah apabila setiap orang mendapatkan apa yang menjadi haknya secara proporsional. Jadi keadilan distributif berkenaan dengan penentuan hak dan pembagian hak yang adil dalam hubungan antara masyarakat dengan negara, dalam arti apa yang seharusnya diberikan oleh negara kepada warganya. Hak yang diberikan dapat berupa benda yang tidak bisa dibagi (*undivided goods*) yakni kemanfaatan bersama misalnya perlindungan, fasilitas publik baik yang bersifat administratif maupun fisik dan berbagai hak lain, dimana warga negara atau warga masyarakat dapat menikmati tanpa harus mengganggu hak orang lain dalam proses penikmatan tersebut. Sebaliknya keadilan komutatif menyangkut mengenai masalah penentuan hak yang adil diantara beberapa manusia pribadi yang setara, baik diantara manusia pribadi fisik maupun manusia pribadi non fisik. Dalam hubungan ini maka suatu perserikatan atau perkumpulan lain sepanjang tidak dalam arti hubungan antara lembaga tersebut dengan para anggotanya, akan tetapi hubungan antara perserikatan dengan perserikatan atau hubungan antara perserikatan dengan manusia fisik lainnya, maka penentuan hak yang adil dalam hubungan ini masuk dalam pengertian keadilan komulatif. Obyek dari hak lain dalam keadilan komulatif adalah apa yang menjadi hak milik seseorang dari awalnya dan harus kembali kepadanya dalam proses keadilan komulatif (Bahder Johan Nasution: 8).

Menurut Teori keadilan Pancasila, hukum nasional bangsa Indonesia pandangan keadilan tertuju pada dasar negara yaitu Pancasila, yang tertuang dalam sila ke-5 yaitu “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Keadilan pancasila “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” dapat diartikan sebagai oleh rakyat dari rakyat dan untuk rakyat. Maka dapat dikatakan adil itu tidak harus menyamaratakan antara orang yang satu dengan orang yang lain, tergantung dari posisi, kedudukan, dan kebutuhan yang kita perlukan

dan kembali kepada rakyatlah keadilan itu akan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai sila ke-5 Pancasila yang berbunyi Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia (Jarmanto, 1982: 53).

2. Tinjauan tentang Hukum Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Lalu Husni. 2007: 24).

Menurut N.E.H Van Esveld, menyebutkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab dan risiko sendiri (Dalam Eko Wahyudi, 2016: 4-5).

Selain itu, pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut Syahrani yaitu Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan ketenagakerjaan, yaitu hubungan antartenant kerja dengan majikan, serta hubungan antara tenaga kerja dengan majikan pemerintah (penguasa) (Eko Wahyudi, 2016: 7-8).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya.

b. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja menurut Zainal Asikin, yaitu “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila perundang-undangan dalam bidang Ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan

bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis” (Zainal Asikin, 1993:5).

3. Tinjauan tentang Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Asri Wijayanti, 2010:158).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/ pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25) (Lalu Husni, 2016:175). Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya dapat juga diartikan sebagai suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjaannya atau buruhnya (Aloysius Uwiyono, 2014: 134).

Hakikat PHK bagi pekerja merupakan awal dari penderitaan, maksudnya permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) (Asri Wijayanti, 2010:158). Dalam teori Hukum

Ketenagakerjaan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu (Zainal, Asikin, 2010:175) :

- 1) Pemutusan hubungan kerja demi hukum
- 2) Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh
- 3) Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan (Zainal, Asikin, 2010:180). PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Majikan yang mengalami kerugian berdasarkan ketentuan Pasal 163- Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat mem-PHK buruhnya apabila :

- 1) PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir, atau keadaan memaksa (*force majeure*);
- 2) PHK massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi;
- 3) PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja;
- 4) PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apa pun (Asri Wijayanti, 2010:163).

b. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/ uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

1) Uang Pesangon

Menurut A. Ridwan Halim, uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada buruh/ pegawai pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/ perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh/ perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam (cq.gajinya tiap bulan) (A. Ridwan Halim, 1985:148).

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/ pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perlindungan uang pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

- f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah

2) Uang Penghargaan Masa Kerja

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :

- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

3) Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh/ pekerja meliputi:

- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
 - d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 4) Besar kompensasi Bagi Pekerja yang di PHK Dengan Alasan Efisiensi

Berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). “

Dari penjelasan pasal tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan buruh/ pekerja dengan alasan efisiensi, maka pengusaha harus dan wajib membayar kompensasi yang telah disebutkan dalam pasal pasal tersebut, yakni 2 (dua) kali jumlah uang pesangon + 1

(satu) kali uang penghargaan masa kerja + 1 (satu) kali uang penggantian hak.

4. Tinjauan tentang Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapa pun yang sedang melakukan hubungan hukum (Asri Wijayanti, 2010:178) .

Dalam suatu perselisihan, bisa terjadi antara 2 (dua) pihak, yaitu pengusaha dan pekerja yang saling berbeda pendapat mengenai pelaksanaan atau perlakuan hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja. Perbedaan pendapat ini mengakibatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara buruh/pekerja dengan pihak pengusaha (Aloysius Uwiyono, 2014:126).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memperluas pengertian perselisihan hubungan industrial dengan mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan (Aloysius Uwiyono, 2014:127).

Perselisihan hubungan industrial dapat disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Apabila salah satu pihak tidak mengehendaki lagi

untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu, perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatut dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak (Asri Wijayanti, 2010: 178).

b. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- 1) Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak
- 4) Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh yang lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

c. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1) Bipartit

Sebelum Perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha

2) Mediasi

Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang berasal dari Dinas Ketenakerjaan.

3) Konsiliasi

Lembaga Penyelesaian Perselisihan yang berwenang untuk menjadi penengah dalam perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja. Yang bertugas sebagai penengah adalah konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketetapan menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, jika proses konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial

4) Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antara serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter, para arbiter dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri

5) Pengadilan Hubungan Industrial

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan

memutus perselisihan tersebut terdiri dari atas hakim lembaga peradilan dan hakim Ad Hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Akan tetapi selain prosedur penyelesaian diatas, secara teoritis ada 3 kemungkinan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu : (Tanti Kirana Utami. 2013: 681)

- a. melalui perundingan.
- b. menyerahkan kepada juru/dewan pemisah.
- c. menyerahkan kepada pegawai ketenagakerjaan untuk diperantarai.

5. Tinjauan tentang Perusahaan

a. Pengertian Perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengertian perusahaan adalah:

- 1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Peraturan Perusahaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang Peraturan Perusahaan, yaitu “Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan”.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain, peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha (Jamal Wiwoho, 2014:99). Peraturan perusahaan disusun dengan memerhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/ buruh diperusahaan yang bersangkutan. Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha
- 2) Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- 3) Syarat kerja
- 4) Tata tertib perusahaan
- 5) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan (Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya (Pasal 111 ayat 3) (Lalu Husni, 2016:85-86).

c. Penutupan Perusahaan

Penutupan merupakan perbuatan majikan untuk merintangi dilakukannya pekerjaan oleh buruh. Pasal 1 huruf (b) Penetapan Presiden Nomor 7 Tahun 1963 memberikan batasan penutupan (lock out) yaitu dengan sengaja bertentangan dengan perjanjian, baik tertulis maupun lisan, merintangi dijalankannya pekerjaan itu.

Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan lock out atau penutupan adalah dimana pihak pengusaha atau wakilnya dengan sengaja bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang

telah ditandatangani atau perjanjian lisan yang telah diberikannya kepada pihak buruh, merintangi dan atau menghalang-halangi para buruh untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya itu, dengan maksud agar buruh tunduk kepada peraturan atau tindakan-tindakan pengusaha atau wakilnya, atau supaya para buruh segera menghentikan tuntutan-tuntutannya (G. Kartasapoetra, dkk, 1986:279).

Penutupan perusahaan (lock out) merupakan tindakan pengusaha untuk menolak buruh/pekerja sekuruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan (Pasal 1 angka 24 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Meskipun dengan demikian pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/ buruh dan / serikat pekerja/ serikat buruh. Agar penutupan perusahaan yang dilakukan pengusaha sah, maka pelaksanaannya harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Jika penggunaan hak penutupan perusahaan oleh pengusaha tanpa kendali maka akan dapat berakibat anarkis yang akan sangat merugikan para pihak maupun orang lain (Lalu Husni, 2016:165-167).

d. Reorganisasi/ Restrukturisasi Perusahaan

Restrukturisasi adalah upaya yang dilakukan dalam rangka penyehatan BUMN yang merupakan salah satu langkah strategis untuk memperbaiki kondisi internal perusahaan guna memperbaiki kinerja dan meningkatkan nilai perusahaan (Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003). Tujuan restrukturisasi adalah:

a) Meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan

- b) Memberikan manfaat berupa dividen dan pajak kepada negara
- c) Menghasilkan produk dan layanan dengan harga yang kompetitif kepada konsumen
- d) Memudahkan pelaksanaan privatisasi

Pelaksanaan restrukturisasi tersebut tetap memerhatikan asas biaya dan manfaat yang diperoleh. Upaya penyehatan badan usaha ini dapat dilaksanakan melalui restrukturisasi agar perusahaan dapat beroperasi secara lebih efisien, transparan, profesional sehingga badan usaha dapat memberikan produk layanan terbaik dengan harga yang kompetitif kepada konsumen, serta memberikan manfaat kepada negara. Restrukturisasi industri berkaitan dengan pengaturan usaha (regulasi). Pembinaan dan penataan regulasi dilaksanakan bersama-sama dengan departemen terkait. Perusahaan akan menerapkan prinsip-prinsip usaha untuk lebih meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan yang merupakan tujuan privatisasi. Oleh karena itu dalam melaksanakan privatisasi sejauh mungkin perlu diupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu setelah pelaksanaan privatisasi, kecuali karyawan melakukan tindakan yang melanggar ketentuan hukum (Abdulkadir Muhammad, 2006: 171-174).

6. Tinjauan tentang Efisiensi

a. Pengertian Efisiensi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efisiensi diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga dan biaya. Oxford Dictionary mengartikan efisiensi sebagai (1) kualitas sesuatu pekerjaan dengan baik tanpa membuang waktu dan uang, (2) cara mengurangi pemborosan waktu dan uang atau cara menghemat waktu dan uang, dan (3) hubungan antara jumlah pengeluaran dengan jumlah pendapatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efisiensi adalah hal

mengenai upaya perusahaan untuk tidak membuang atau setidaknya tidaknya mengurangi pemborosan waktu, tenaga, dan biaya dalam menjalankan usaha agar kelangsungan bisnisnya terjadi akibat adanya persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

b. Efisiensi Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 dalam pertimbangan pendapat Mahkamah :

[3.16] menjelaskan bahwa norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh **karena perusahaan tutup** bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) **tetapi perusahaan melakukan efisiensi** dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

[3.21] menjelaskan bahwa **tidak ditemukan definisi yang jelas dan rigid atas frasa “perusahaan tutup”** dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen ataukah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

[3.22] menjelaskan bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;

B. Kerangka Pemikiran

a. Sistem Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

b. Penjelasan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis mencoba memaparkan, menggambarkan, menelaah, dan menjabarkan bahwa Perlindungan hukum bagi buruh atau pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Zainal Asikin berpendapat bahwa :

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”(Zainal Asikin, 1993:5).

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha haruslah memiliki alasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan kepada para pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Prosedur PHK yang dilakukan pengusaha pun harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu dengan pemberian kompensasi yang meliputi, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian.

Pemutusan hubungan kerja yang diteliti dalam penulisan hukum ini adalah pemutusan hubungan kerja oleh PT Shell Indonesia berdasarkan Putusan MA Nomor 182 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Dari peristiwa hukum yang terjadi dalam kasus tersebut akan timbul akibat hukumnya, yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK. Apakah alasan PHK dan kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku mengenai Ketenagakerjaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Efisiensi Sebagai Alasan PHK Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kasus PHK dengan alasan efisiensi sangat banyak terjadi di Indonesia. Banyak pihak pengusaha maupun pekerja/buruh yang salah mengartikan PHK dengan alasan efisiensi. Sampai saat ini pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003, dan dalam praktik peradilan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi sebenarnya telah diatur secara rinci dan jelas dalam Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Ketentuan pasal di atas yang mengatur mengenai alasan efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya (Ferianto dan Darmanto, 2010: 263).

Dengan mengacu pada peraturan tersebut banyak pihak yang menafsirkan bahwa salah satu alasan perusahaan dapat melakukan PHK yaitu dengan melakukan efisiensi. Padahal sebenarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sendiri tidak mengenal istilah PHK dengan alasan

melakukan efisiensi saja. Kesalahan penafsiran terhadap pasal tersebut mungkin terjadi karena tidak cermat dalam membaca ketentuan yang ada (hanya sepenggal-sepenggal).

Akibatnya dengan kondisi seperti ini sering sekali dijadikan celah oleh pihak perusahaan untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Sebab, pekerja dapat setiap saat di-PHK dengan dalih efisiensi meski tanpa kesalahan dan kondisi perusahaan dalam keadaan baik sekalipun.

Tanggapan lain menyatakan bahwa tujuan perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi. Sehingga seperti dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011 memutuskan Perkara Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur seputar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyatakan :

[3.16] menjelaskan bahwa norma Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 yang menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh **karena perusahaan tutup** bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) **tetapi perusahaan melakukan efisiensi** dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

[3.21] menjelaskan bahwa **tidak ditemukan definisi yang jelas dan rigid atas frasa “perusahaan tutup”** dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen ataukah hanya tutup sementara. Penjelasan

Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

[3.22] menjelaskan bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi *shift*; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;

Dalam putusannya, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa PHK hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen dan sebelumnya perusahaan melakukan sejumlah langkah terlebih dahulu dalam rangka efisiensi.

Perusahaan harus memberi tahu karyawan sebelum PHK dilakukan dan alasan PHK. Pada perusahaan tertentu, pemberitahuan ini dilakukan 30 hari sebelum PHK. Setelah memberitahukan kepada karyawan, perusahaan harus mendapatkan izin dari instansi Lembaga Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal itu, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh beberapa upaya. Upaya-upaya tersebut telah pula ditentukan oleh Mahkamah Konstitusi, yakni: mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; mengurangi shift; membatasi/menghapuskan kerja lembur; mengurangi jam kerja; mengurangi hari kerja; meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; serta memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat (Ferianto dan Darmanto, 2010. *Disertai Ulasan Hukum*. hal. 263). Mahkamah Konstitusi menyatakan, perusahaan hanya bisa memilih jalan PHK bila perusahaan tersebut tutup permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya dengan alasan efisiensi.

Alasan PHK dengan alasan efisiensi ini merupakan alasan PHK yang berasal dari perusahaan. Pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling patuh dan taat akan perjanjian yang telah disepakatinya pada saat mereka mulai menjalin kerja bersama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja berarti masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK berarti manajer tenaga kerja dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak kerja (Andika Pramana Putra. 11)

Secara yuridis konstitusional sebagaimana telah diputuskan oleh Mahkamah Konsitusi RI, pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi perusahaan hanya dibenarkan bila perusahaan dalam konteks

tutup secara permanen. Artinya, Mahkamah Konstitusi RI menafsirkan “efisiensi” sebagai tutup secara permanen meski tiada mengalami kerugian usaha.

Selanjutnya Mahkamah Konstitusi berpendapat perlunya menghilangkan ketidakpastian hukum yang terkandung dalam norma Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 huna menegakkan keadilan dengan menentukan bahwa frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap konstitusional sepanjang dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan kata lain frasa “perusahaan tutup” tersebut adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Akhirnya Mahkamah Konstitusi memutuskan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada frasa “perusahaan tutup” dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dapat diketahui bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah membenarkan substansi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang mana tutupnya tersebut karena perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja harus diberi sejumlah kompensasi. Mahkamah Konsititusi hanya menegaskan maksud frasa “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. (Budi Santoso. 2013: 411)

Walaupun demikian, Mahkamah Konstitusi tidak menilai apakah efisiensi dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja. Sikap Mahkamah Konstitusi tersebut beralasan karena selain tidak dimohonkan oleh para pekerja, juga dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak ada satu ketentuan yang secara eksplisit menyatakan boleh tidaknya efisiensi dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Oleh karenanya, masih timbul persoalan apakah perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi yang bertujuan untuk menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan yang pada akhirnya juga dapat menyelamatkan sebagian pekerja lainnya dari pengangguran serta secara tidak langsung membantu pemerintah mencegah persoalan pengangguran.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan “efisiensi”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efisiensi diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya (Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, “Kamus Besar Bahasa Indonesia”).

Oxford dictionary mengartikan efisiensi sebagai (1) kualitas sesuatu pekerjaan dengan baik tanpa membuang waktu dan uang, (2) cara mengurangi pemborosan waktu dan uang atau cara menghemat waktu dan uang, dan (3) hubungan antara jumlah pengeluaran dengan jumlah pendapatan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam konteks perusahaan, efisiensi adalah hal mengenai upaya perusahaan untuk tidak membuang atau setidaknya mengurangi pemborosan waktu, tenaga, dan biaya dalam menjalankan usaha agar kelangsungan bisnisnya terjaga akibat adanya persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Jadi, efisiensi merupakan suatu cara yang dilakukan karena alasan ekonomi perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerja, efisiensi dilakukan dengan cara mengurangi jumlah pekerja (*retrenchment*) (Budi Santoso. 2013: 411).

Dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sekali lagi, hal mengenai efisiensi atau keadaan ekonomi bukan merupakan suatu larangan untuk alasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ditinjau dari aspek kemanfaatan, jika efisiensi hanya boleh digunakan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), yakni apabila efisiensi perusahaan tersebut dilakukan dengan cara ditutupnya perusahaan, justru hal itu kurang memberi perlindungan kepada pekerja dan bisa membawa dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Ditutupnya perusahaan berarti “matinya” kelangsungan bisnis perusahaan tersebut sehingga menyebabkan hilangnya pekerjaan seluruh pekerja terkait. Tentunya, hal tersebut juga akan menambah masalah baru pengangguran. Bandingkan jika bentuk efisiensi lainnya, perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan cara mengurangi jumlah pekerjanya. Cara tersebut selain dapat mempertahankan jaminan pekerjaan kepada sebagian pekerjanya juga memberi peluang kepada perusahaan untuk membangkitkan usahanya (Budi Santoso. 2013: 414).

Konsep Efisiensi ialah konsep yang mendasar dan lahir dari suatu konsep ekonomi. Konsep tentang efisiensi didefinisikan dari berbagai sudut pandang serta latar belakang. Di dalam Adiwarman A. Karim (2006), dijelaskan bahwa “efficient is doing the things right” yang berarti bahwa melakukan segala hal dengan cara yang cepat untuk mendapatkan hasil yang baik. Di dalam teori ekonomi, terdapat dua konsep umum mengenai efisiensi, yakni efisiensi dilihat dari konsep ekonomi dan efisiensi yang dilihat dari konsep produksi. Efisiensi yang ditinjau dengan konsep ekonomi memiliki pemahaman lebih luas yang ditinjau dari segi makro, sedangkan efisiensi dari sudut pandang produksi melihat dari sudut pandang mikro (Dalam Sri Zulhartati. 2010: 82)

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan mengacu pada substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang belum ada kejelasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi, Putusan Mahkamah Konstitusi terkait pengujian Pasal 164 ayat

(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, definisi kata “efisiensi” serta konsep efisiensi, maka pengusaha tidak dimungkinkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi tanpa melakukan penutupan perusahaan. Efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK karena berdasarkan dalam pengertian norma Pasal 164 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh **karena perusahaan tutup** bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) **tetapi perusahaan melakukan efisiensi** dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

B. Kasus-Kasus PHK Dengan Alasan Efisiensi

Untuk mengetahui bagaimana pengusaha menjadikan efisiensi sebagai alasan dalam pemutusan hubungan kerja dan bagaimana putusan hakim diambil atas perkara tersebut, dibawah ini dikemukakan beberapa contoh perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang telah diputus oleh pengadilan.

1. Perkara Wilson Epton May Lawan PT Redpath Indonesia, Jakarta

Wilson Epton May adalah seorang pekerja (selanjutnya disebut Pekerja) pada PT Redpath Indonesia (selanjutnya disebut Pengusaha), Jakarta. Pekerja bekerja untuk Pengusaha pada pembangunan proyek pertambangan tembaga PT Freeport Indonesia di Tembagapura, Jayapura. Pengusaha adalah perusahaan kontraktor pertambangan untuk PT Freeport Indonesia di Pertambangan Tembagapura yang lingkup kerjanya adalah melaksanakan pekerjaan proyek pertambangan dari PT Freeport Indonesia di daerah penambangan di Tembagapura, Jayapura.

Sejak timbulnya krisis ekonomi global pada September 2008, PT Freeport Indonesia melakukan upaya-upaya efisiensi dengan mengurangi pekerjaan pertambangan, termasuk pekerjaan penambangan yang diberikan kepada Pengusaha. Menurut Pengusaha, pengurangan pekerjaan tersebut otomatis mengakibatkan berkurangnya pekerjaan-pekerjaan Pengusaha dan secara langsung pula mengakibatkan terdapatnya kelebihan jumlah pekerja, keadaan dimana Pengusaha tetap wajib membayarkan upah kepada pekerjanya.

Oleh karena itu, sejak Desember 2008 Pengusaha memutuskan untuk mengurangi pekerjanya melalui program pemutusan hubungan kerja massal dengan menawarkan pembayaran hak-hak pekerja sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang terdiri dari: a) uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu, pengusaha juga menawarkan tambahan sebagai penghargaan berupa pembayaran 1 kali Pasal 156 ayat (2) dan 15% x Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pada Januari 2009, dari 34 pekerja yang masuk dalam program tersebut, 33 pekerja diantaranya menerima dan kemudian menandatangani kesepakatan pemutusan hubungan kerja. Satu pekerja yang tidak menerima, yaitu Sdr. Wilson Epton May. Pengusaha dan Wilson (selanjutnya disebut Pekerja) kemudian mengadakan perundingan bipartit, namun tidak tercapai kesepakatan. Oleh karena itu, Pengusaha, pada tanggal 16 Februari 2009 mencatatkan perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja ke Dinas Pemukiman dan Tenaga Kerja Kabupaten Mimika. Setelah dilakukan mediasi, mediator menerbitkan Anjuran No. 565/40/2009 tertanggal 8 April 2009 yang isinya menganjurkan agar pekerja dipekerjakan lagi oleh pengusaha. Pengusaha

berpendirian bahwa hal tersebut adalah tidak mungkin dilaksanakan karena terjadinya pengurangan pekerjaan oleh PT. Freeport Indonesia yang berakibat posisi pekerjaan pekerja telah ditiadakan. Selanjutnya, pengusaha mengajukan gugatan kepada PHI Jayapura dan memohon agar majelis hakim menyatakan putus hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sejak akhir Januari 2009.

Dari sisi pekerja, pekerja mengemukakan pembelaannya bahwa proses pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dilakukan secara sepihak, tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas serta tidak sesuai prosedur yang berlaku. Oleh karenanya, menurut pekerja perbuatan pengusaha dapat dikualifikasikan sebagai suatu perbuatan melawan hukum yang telah mengakibatkan timbulnya kerugian materil maupun moril yang dialami pekerja. Selanjutnya, PHI Jayapura mengeluarkan putusan No.07/G/2009/PHI.JPR. tanggal 12 Oktober 2008 yang menyatakan putusnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan memerintahkan pengusaha membayar hak-hak pekerja berupa uang pesangon sebesar 2 kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang jumlah seluruhnya Rp 103.120.500,-.

Terhadap putusan tersebut, Pekerja mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Pada tingkat kasasi, MA, melalui Putusan No. 217K/Pdt.Sus/2010, tanggal 31 Maret 2010, membenarkan Putusan PHI Jayapura dengan pertimbangan hukumnya bahwa hubungan hukum antara Pekerja dengan Pengusaha dinyatakan putus, mengacu pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan alasan efisiensi guna penyelamatan perusahaan (Budi Santoso. 2013: 407).

2. Perkara Arif Maulana Adyasa dkk. Lawan Standard Chartered Bank Jakarta

Arif Maulana Adyasa dan kawan-kawan (selanjutnya disebut Pekerja) adalah Pekerja *Standard Chartered Bank* Cabang Jakarta (selanjutnya disebut Pengusaha) pada bagian *Consumer Banking*. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para Pekerja atas dasar efisiensi dikarenakan adanya restrukturisasi dibagian *Consumer Banking*. Menurut Pengusaha, pemutusan hubungan kerja tersebut dilatarbelakangi oleh keputusan Kantor Pusat Pengusaha di London yang memberlakukan program restrukturisasi dibagian *consumer Banking* terhadap seluruh kantor *Standard Chartered Bank (SCB)*, termasuk *SCB Indonesia*.

Restrukturisasi tersebut berdampak pada diputuskannya hubungan kerja terhadap 92 orang pekerja. Tindakan pemutusan hubungan kerja atas alasan efisiensi ini didasarkan Pengusaha pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam pertemuan pada 7 Januari 2009, Pengusaha memberitahukan Serikat Pekerja *SCB Indonesia (SP SCBI)* bahwa Pengusaha akan melakukan restrukturisasi di bagian *Consumer Banking* yang berdampak pada diputuskannya hubungan kerja terhadap 92 orang pekerja.

Atas pemutusan hubungan kerja tersebut, Pengusaha memberikan penawaran kepada 92 orang pekerja berupa paket pemutusan hubungan kerja yang perhitungannya lebih besar dari ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dari 92 pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, 86 pekerja telah menandatangani Kesepakatan Bersama Pemutusan Hubungan Kerja dan kepada mereka telah dibayarkan hak-hak mereka sesuai Kesepakatan Bersama.

Kepada yang belum menerima program pemutusan hubungan kerja, Pengusaha mengajak perundingan lagi. Namun, perundingan bipartit tetap tidak mencapai kesepakatan, sehingga pada 15 April 2009, Pengusaha mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja ke Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan. Setelah melakukan mediasi, Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan mengeluarkan Anjuran tertanggal 19 Juni 2009, No.2448/-1.835.3, namun Pengusaha menyatakan menolak Anjuran tersebut. Selanjutnya Pengusaha membawa permasalahan ini ke PHI Jakarta Pusat.

Dari sisi Pekerja, mereka menilai bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha atas dasar restrukturisasi untuk efisiensi terhadap 92 pekerjanya yang didasarkan pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah tidak berdasar karena alasan perusahaan tutup tidak terjadi. Terhadap gugatan tersebut, PHI Jakarta Pusat menjatuhkan Putusan No. 210/PHI.G/2009/PN.JKT.PST. tanggal 5 November 2009 yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Pengusaha dengan para Pekerja putus karena efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 dan menghukum Pengusaha untuk membayar hak-hak Pekerja sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pada tingkat kasasi, MA melalui Putusan No. 391K/Pdt.Sus/2010 membenarkan Putusan PHI Jakarta Pusat (Budi Santoso. 2013: 408).

3. Perkara Andre F.L. Anggui Lawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI)

Pada perkara Andre F. L. Anggui Lawan PT Mitsubishi Corporation Indonesia (MCI), Majelis hakim pada tingkat pertama dan kasasi memutus PHK sebagai bentuk tindakan efisiensi dikarenakan salah satu bagian dari perusahaan tutup dan dialihkan pada perusahaan induk, walaupun perusahaan tidak tutup, dan tidak mengalami kerugian. Dengan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada seluruh pekerja bagian LEG Nomor 603/ADM/2015 tanggal 29 Juli 2015 tentang keputusan bisnis Pemegang Saham (induk) perusahaan Mitsubishi Corporation yang telah mendirikan PT

MC Living Essentials Indonesia (MCLEI) pada tahun 2012, yang salah satu bidang usahanya adalah sama dengan bagian LEG.

Selain itu dikarenakan setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pekerja tidak lagi melakukan aktivitasnya sebagai pekerja (karyawan), sehingga mereka tidak berhak atas upah proses perselisihan. Untuk itu pengusaha berkewajiban membayar kompensasi kepada Para Pemohon Kasasi berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Rizqi Fauzia. 2017: 15).

Perkara-Perkara diatas menunjukkan bahwa berkurangnya pekerjaan akibat terjadinya krisis ekonomi dan perlunya restrukturisasi organisasi bisnis supaya mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat merupakan alasan-alasan ekonomi yang ada dalam praktek bisnis. Hakim menilai bahwa pengusaha tidak mungkin membiarkan bisnisnya jatuh tanpa dilakukannya upaya-upaya penyelamatan, termasuk efisiensi biaya pekerja.

Dalam konteks ini, yang perlu dipastikan oleh hakim adalah bahwa terhadap alasan-alasan ekonomi tersebut, pengusaha telah terlebih dahulu melakukan upaya-upaya lain agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi, dalam pengertian pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir, sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Hakim juga perlu menggali dan memastikan maksud sebenarnya dari langkah pemutusan hubungan kerja tersebut. Hal ini diperlukan agar maksud buruk dibelakang alasan pemutusan hubungan kerja dapat dihindari, misalnya pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan dalih efisiensi, padahal ada itikad buruk dibelakang alasan tersebut, yakni pengusaha

ingin memutus hubungan kerja karena tidak suka dengan kinerja atau pribadi pekerja, atau memutus hubungan kerja karena mempunyai maksud untuk menggantinya dengan pekerja baru.

Jika dilihat alasan efisiensi yang digunakan hakim dalam memutus perkara tersebut maka dari tiga perkara tersebut tidak ada frasa perusahaan tutup, dimana tutupnya perusahaan dimaknai perusahaan tutup secara permanen. Ada satu perusahaan yang melakukan penutupan tetapi itupun bukan perusahaan yang tutup melainkan hanya satu bagian saja yang tutup dikarenakan sudah ada bagian tersebut di perusahaan induk, dan ada beberapa eks karyawan yang bergabung didalamnya. Selain itu dalam kalimat selanjutnya dari pasal tersebut bukan merupakan alasan dari salah satu kasus tersebut tetapi sebaliknya, bahwa memang perusahaan sedang mengalami kerugian dan kondisi yang menurun sehingga harus memPHK beberapa karyawan tersebut

Pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi berhak mendapatkan kompensasi. Dalam hal ini sebagaimana dinyatakan dalam pasal diatas juga dipengaruhi oleh masa kerja pekerja atau buruh yang di PHK tersebut. Ketentuan tentang kompensasi terperinci diatur dalam Pasal 156 ayat 2 sampai ayat 4 yang telah diuraikan diatas. Selain kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja yang diPHK yang meliputi tiga hal yang telah dijelaskan dalam pasal tersebut diatas ada juga upah proses yaitu pemberian upah selama proses pemutusan hubungan kerja. Tetapi upah proses ini tidak selalu diberikan karena mengingat beberapa ketentuan dan perbedaan pendapat dalam penafsirannya. Sebagaimana telah dijelaskan diatas dalam Pasal 155 ayat (3) yang dilatarbelakangi atas adanya sanksi skorsing kepada pekerja dalam rangka proses PHK dimana pekerja masih belum dinyatakan resmi diPHK karena belum ada putusan PHI. Tetapi hakim dalam penafsirannya berbeda-beda ada yang menyatakan upah proses tidak diberikan hingga mendapatkan putusan yang

berkekuatan hukum tetap tetapi hanya sebanyak enam bulan upah saja. Selain itu pekerja dalam gugatannya terkadang tidak memohon agar pengusaha dihukum membayar upah proses.

Dalam memutuskan setiap Perkara di dalam persidangan hakim tidak serta merta memutuskan perkara dengan sekehendak hatinya sendiri. Melainkan Hakim mempunyai pertimbangan-pertimbangan dan landasan hukum untuk memutuskan suatu perkara tersebut. Dalam Pasal 100 UU PPHI disebutkan bahwa dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum positif di bidang perburuhan/ketenagakerjaan, perjanjian yang ada yaitu perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, kebiasaan adalah hukum tidak tertulis yang timbul dari praktik penyelenggaraan hubungan kerja dan keadilan yaitu sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum, perjanjian, tetapi juga kebiasaan yang dapat melahirkan keadilan yang sesuai dengan nilai keadilan dalam masyarakat.

Tetapi dalam pertimbangannya hakim juga mendasarkan pada putusan dengan permasalahan yang serupa dan kebiasaan yang dianggap melahirkan keadilan sesuai dengan nilai keadilan masyarakat. Tetapi untuk menciptakan keadilan dalam putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini tidaklah mudah, karena rasa keadilan sifatnya relatif tergantung dari sudut pandang mana menilainya. Dalam teori Radbruch tidak mengijinkan adanya pertentangan antara, keadilan, kepastian, dan kemanfaatan, seperti yang terjadi selama ini. Tanpa tanda kutip Dalam perkara tersebut diatas walaupun alasan efisiensi terkadang hanya digunakan celah bagi pengusaha untuk memPHK pekerjanya, namun hakim tingkat kasasi telah berusaha untuk adil dalam hal kompensasi, hal ini terlihat dalam beberapa perkara diatas. Mengingat jika apabila hakim memutus untuk mempekerjakan kembali pekerja, maka akan lebih menjadikan beban mental kepada pekerja sendiri.

C. Deskripsi Kasus PHK Oleh PT Shell Indonesia Vs Florentina Dyah Widyastuti

Pada saat ini PHK karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat 2 (dua) penafsiran berbeda yaitu pengusaha dapat mem-PHK buruh dengan alasan efisiensi tetapi tidak perlu menutup perusahaannya dengan alasan untuk menyelamatkan kondisi perusahaan yang tidak sehat dan sebagian pekerja lainnya lalu penafsiran kedua, perusahaan dapat mem-PHK dengan alasan efisiensi dengan menutup perusahaannya sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perselisihan Hubungan Industrial mengenai pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi dalam perusahaan antara:

Florentina Dyah Widyastuti

Melawan

PT Shell Indonesia

Florentina Dyah Widyastuti (selanjutnya disebut Pekerja) adalah pekerja PT Shell Indonesia (selanjutnya disebut Pengusaha) pada bagian Management Asistant di Unit Bisnis Retail (SPBU). Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja atas dasar efisiensi dikarenakan adanya reorganisasi pada Unit Bisnis Retail dengan meniadakan posisi Management Asistant di Unit Bisnis Retail (SPBU) yang dijabat oleh Pekerja. Menurut Pengusaha, pemutusan hubungan kerja tersebut dilatarbelakangi oleh ketidakbutuhan jabatan Management Asistant di Unit Bisnis Retail (SPBU).

Reorganisasi perusahaan dengan meniadakan posisi jabatan Management Asistant di Unit Bisnis Retail (SPBU) tersebut berdampak pada diputuskannya hubungan kerja terhadap 1 orang pekerja yaitu Pekerja. Tindakan pemutusan hubungan kerja atas dasar alasan efisiensi ini didasarkan Pengusaha pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebelum Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja,

Pengusaha telah memberikan waktu selama 3 (tiga) bulan kepada Pekerja untuk mencari posisi baru di internal Perusahaan PT Shell Indonesia sebelum tanggal efektif ditiadakannya posisi Management Asistant di Unit Bisnis Retail yang dijabat oleh Pekerja. Akan tetapi Pekerja keberatan akan batasan waktu yang diberikan untuk penempatan kembali yang ditawarkan oleh Pengusaha yaitu 3 (tiga) bulan, karena dalam Peraturan Perusahaan PT Shell Indonesia Tahun 2015 tidak diatur adanya batasan waktu untuk penempatan kembali. Pada tanggal 5 April 2016, Pengusaha memberikan perpanjangan waktu 1,5 (satu setengah) bulan sampai 2 (dua) bulan (April-Mei 2016) untuk mencari posisi baru di PT Shell Indonesia. Perpanjangan waktu tersebut diberikan untuk menggantikan waktu yang hilang karena Pekerja tidak pernah menerima Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan belum adanya penjelasan tentang sebab ditiadakannya posisi Management Asistant di Unit Bisnis Retail. Padahal dalam Peraturan Perusahaan PT Shell Indonesia telah disebutkan pada Pasal 46 huruf B butir 3b yang pada intinya adalah pemutusan hubungan kerja sehubungan dengan suatu program Reorganisasi harus terlebih dahulu diberikan pemberitahuan secara tertulis oleh perusahaan kepada yang bersangkutan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum pemutusan hubungan kerja berlaku. Akan tetapi, tanpa adanya pemberitahuan tertulis, Pengusaha langsung melakukan perundingan bipartit dengan Pekerja pada tanggal 17 Maret 2016. Selama perundingan bipartit berlangsung dan sambil menunggu proses hukum Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja menerima Surat Pemberitahuan Pembebasan Tugas Sementara (skorsing sementara) dari Pengusaha pada tanggal 28 April 2016 dengan masa skorsing 46 (empat puluh lima) hari yang diperpanjang sampai tanggal 10 Juni 2016 dengan tetap membayar upah dan hak-hak Pekerja sebagai pekerja yang biasa diterima setiap bulan. Pengusaha meniadakan posisi Management Asistant di Unit Bisnis Retail dengan alasan Reorganisasi dimana tugas dan fungsi dari posisi tersebut tidak lagi dibutuhkan, sebab tugas dan fungsi posisi tersebut dapat

digabungkan dengan posisi yang lainnya. Sehingga Pengusaha mengambil langkah Efisiensi (sebab tugas dan fungsi dari posisi tersebut dapat digabungkan dengan posisi lainnya) dengan melakukan Reorganisasi sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. PHK dengan alasan efisiensi sendiri diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akan tetapi, menurut Pekerja efisiensi tersebut tidak dapat dijadikan alasan Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi karena perusahaan tutup, dimana berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada frasa "Perusahaan Tutup" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu".

Selain itu, faktanya keputusan Pengusaha melakukan Reorganisasi untuk posisi Management Asistant pada Unit Bisnis Retail hanya diberlakukan pada Pekerja saja, sedangkan posisi tersebut di Unit Bisnis lain seperti Unit Bisnis Global Commercial, Lubricants, trading dan supply serta Upstream masih ada. Posisi tersebut juga masih ada pada Unit Bisnis Retail pada Perusahaan Shell di negara lain, hal ini membuktikan bahwa keputusan tersebut bersifat diskriminatif dan bukan didasarkan pada pertimbangan reorganisasi yang semestinya yaitu harus memiliki alasan yang kuat sebagai contoh : adanya kelebihan karyawan pada suatu bidang pekerjaan, adanya faktor teknologi.

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012, tentang Pengujian terhadap Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut menurut

Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur; (b) membatasi/menghapus kerja lembur; (c) mengurangi Jam kerja; (d) mengurangi hari kerja; (e) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (f) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (g) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK.

Dalam proses Bipartit yang dilakukan tanggal 17 Maret 2016, tidak ada kata sepakat antara Pekerja dan Pengusaha, maka perselisihan tersebut dilakukan Mediasi tanggal 7 Juni 2016 dan 14 Juni 2016 oleh Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan dan telah dikeluarkan Surat Anjuran Nomor 2780/-1.835.3 tertanggal 15 Juli 2016 yang pada pokoknya menganjurkan "Agar Pihak Pekerja menerima hak-haknya mengenai besaran uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003". Tetapi, Pekerja menolak anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan melalui surat tanggal 28 Juli 2016.

Terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 221/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST tanggal 21 November 2016 menyatakan hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha belum pernah putus. Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung telah memberikan putusan Nomor 182 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 20 Maret 2017 menyatakan menolak permohonan kasasi dari Pengusaha.

D. Alasan PHK oleh PT Shell Indonesia ditinjau dari ketentuan PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengartikan bahwa Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja tersebut diteruskan. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, atau keinginan kedua belah pihak. Sebenarnya, pemutusan hubungan kerja itu sendiri dapat menimbulkan kerugian. Namun, karena kerugian yang ditimbulkan akibat mempertahankan hubungan kerja dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja dilaksanakan. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan bukan hanya karena ketidakjujuran karyawan, melainkan juga alasan-alasan lain yang dianggap merugikan, misalnya ketidakmampuan bekerja, malas, pemabok, tidak patuh, sering absen, dan sebagainya. Pemutusan hubungan kerja ini menurut pandangan perusahaan akan lebih kecil risikonya daripada meneruskan hubungan kerja. Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan (Sri Zulhartati. 2010: 83).

Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 hingga dengan Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

termasuk alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha kepada pekerja/buruh bisa disebabkan beragam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja/buruh telah mengerjakan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan Pasal 164 ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa : “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uan pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”. Pada praktiknya, penerapan hukum untuk pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi. Definisi efisiensi tidak dijelaskan dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan, tetapi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “efisiensi” diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya. Pada saat ini PHK karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian Pekerja yang lainnya (Andika Pramana Putra & Rasji. 4).

Penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk bisa dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan. Pekerja dan atau serikat pekerja kerap menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tak ada pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan alasan dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal itu tidak adil karena efisiensi seringkali dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, contohnya kepada pekerja yang dianggap sudah tidak produktif atau yang dianggap “melawan dan membahayakan” perusahaan.

Berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hal ini lah yang menjadi dasar perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja atau mengefesiensikan biaya tenaga kerja yang dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja para pekerja yang ada, akan tetapi terkait adanya Pemutusan Hubungan Kerja itu dilakukan secara sah dan terbukti dengan benar. Faktor penyebab dari adanya pengurangan tenaga kerja maupun karyawan disebabkan permasalahan sosial ataupun permasalahan ekonomi politik. Tidak adanya titik temu untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di kedua belah pihak yang merujuk cara terakhir yakni Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan suatu pengadilan khusus yang menangani serta mempunyai kewenangan dalam memutus perselisihan hubungan industrial. Pengadilan ini berada di lingkungan peradilan hukum. Mendalilkan efisiensi yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hal ini menjadi dasar perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para pekerja yang ada, akan tetapi terkait adanya Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilakukan secara sah dan terbukti benar apabila

perusahaan tersebut tutup dan tutupnya perusahaan harus sebagai bentuk pengefesiensian cara menutup perusahaan.

Seperti dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 221/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 182 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Kedua putusan tersebut oleh majelis hakim tidak diputus sebagai Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat oleh majelis hakim tidak mengklasifikasikan adanya Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi, karena terdapat 2 (dua) penjelasan terkait putusan yaitu :

1. Menyatakan bahwa peraturan perusahaan yang dijadikan dasar Perusahaan telah kadaluarsa, dengan penjelasan : bahwa sejak tanggal 31 Maret 2016 Tergugat telah meniadakan posisi Management Assistant di Unit Bisnis Retail (SPBU) yang dijabat oleh Penggugat dengan alasan reorganisasi berdasarkan ketentuan Pasal 46 Huruf B butir 3 PP PT. Shell Indonesia Tahun 2015 dengan masa berlaku sejak 22 Maret 2014 s.d 21 Maret 2016, maka terdapat fakta bahwa dasar hukum Tergugat melakukan PHK dengan alasan reorganisasi/rasionalisasi menggunakan Peraturan Perusahaan yang sudah tidak berlaku lagi atau kadaluarsa.
2. Menyatakan bahwa ketentuan reorganisasi/rasionalisasi berdasarkan Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yakni Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan penjelasan : bahwa reorganisasi/rasionalisasi merupakan tindakan yang dikategorikan efisiensi yang menjadi dasar Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat berdasarkan Peraturan Perusahaan PT Shell Indonesia tahun 2015 Pasal 46 huruf B butir 3 a yang bertentangan dengan

ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dimana sesuai ketentuan Pasal 50 ayat (6) Peraturan Perusahaan PT Shell Indonesia tahun 2015 “Apabila terdapat syarat-syarat dalam Peraturan Perusahaan ini yang kurang/bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, maka Peraturan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah yang sudah diatur dalam Peraturan Perundang Undangan yang berlaku”. Dalam pertimbangannya, bahwa *Judex Facti* menganggap reorganisasi/ rasionalisasi berdasarkan Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi adalah sama dengan efisiensi dan bertentangan dengan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, maka *Judex Facti* menganggap Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi tidak dapat diterapkan dalam perkara *quo* dan selanjutnya merujuk Pasal 164 ayat (6) Undang Undang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo* dimana *Judex Facti* menyatakan bahwa PHK dengan alasan efisiensi harus diikuti dengan perusahaan tutup permanen sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tertanggal 20 Juni 2012 (“Putusan MK”).

Dalam Putusan Mahkamah Agung, majelis hakim juga tidak mengklasifikasikan adanya Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi, dengan penjelasan sebagai berikut :

“Bahwa setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 19 Desember 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Januari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa tindakan reorganisasi yang dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 31 Maret 2016 tidak didasarkan pada dasar hukum yang tepat

karena Peraturan Perusahaan yang dijadikan dasar oleh Tergugat sudah tidak berlaku lagi pada 21 Maret 2016;

Bahwa kewajiban pemberitahuan tertulis 3 (tiga) bulan sebelumnya adalah mengacu pada Pasal 47 huruf B butir 3 Peraturan Perusahaan PT Shell Tahun 2016 yang masih berlaku;

Bahwa Tergugat harus memanggil Penggugat untuk dipekerjakan kembali pada posisi semula adalah tepat dan beralasan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT SHELL INDONESIA tersebut harus ditolak.”

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Shell Indonesia terhadap Florentina Dyah Widyastuti selaku pekerja tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan dalil efisiensi karena perusahaan melakukan reorganisasi/ rasionalisasi tidak sesuai dengan kriteria yang ada dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

Dengan demikian, Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Shell Indonesia dengan alasan efisiensi terhadap Pekerjaanya yaitu Florentina Dyah Widyastuti tidak bisa dilaksanakan karena : 1) Tidak sesuai dengan konsep efisiensi dan konsep pertimbangan kemanfaatan; 2) Tidak sesuai dengan kondisi perusahaan atau dengan kata lain kondisi ekonomi/ keuangan perusahaan tidak mengalami penurunan (pailit); 3) Tidak dalam keadaan memaksa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alasan efisiensi yang digunakan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Shell Indonesia tidak sesuai dengan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang

ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

E. Kompensasi PHK oleh PT Shell Indonesia sebagai bentuk perlindungan hukum pekerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum terhadap pekerja setelah terjadinya PHK, apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktik maka akan diketahui, perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain: (Erica Gita Mogi. 2017: 63)

1. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja
Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundangundangan yaitu pekerja dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:
 - a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
 - b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.

- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Pentingnya perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian penting dari perjuangan untuk kemakmuran ekonomi jangka panjang juga telah menjadi keyakinan bangsa Indonesia dalam bidang perburuhan. Hal ini tercermin dari diadopsinya konsep *welfare state* atau negara kesejahteraan sebagaimana yang terkandung dalam bab XIV UUD 1945 (Jimly Asshiddiqie. 2010: 340). Konsep negara kesejahteraan memunculkan gagasan dalam aspek perburuhan bahwa adanya perbedaan kelas sosial antara pekerja dan pengusaha menyebabkan diperlukannya campur tangan negara dalam bentuk kebijakan. Campur tangan tersebut diperlukan dalam rangka melindungi hak-hak pekerja dari potensi kesewenang-wenangan pengusaha.

Pekerja harus mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud oleh Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, kebijakan-kebijakan negara dalam bidang perburuhan harus mengandung unsur perlindungan kepada pekerja agar

mereka memperoleh perlakuan yang adil dan layak oleh pengusaha tak terkecuali dalam aspek pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha. Hal ini sebagaimana tujuan hukum perburuhan untuk melindungi pekerja karena posisi tawarannya yang tidak seimbang dengan pengusaha sehingga tercipta keadilan sosial (Lalu Husni. 2008: 11). Hak untuk bekerja yang diinterpretasikan sebagai hak pekerja untuk nyaman dan aman dalam bekerja harus dilindungi melalui kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk mencegah atau menunda pemutusan hubungan kerja (Bob Hepple. 1986: 180).

Berkaitan dengan aspek pemutusan hubungan kerja dari kandungan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dapat dipahami bahwa pekerja tidak boleh dipandang dari perspektif ekonomi semata, yakni mempunyai nilai guna bila mampu memberikan kontribusi terhadap keuntungan perusahaan, tapi juga harus dipandang dari perspektif. Hak asasi manusia, yakni pekerja adalah manusia yang berbeda dengan mesin maupun modal uang, pekerja bukanlah barang. Pekerja harus diperlakukan sebagai manusia dengan cara-cara yang manusiawi. Oleh karena itu, meskipun pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, namun hak tersebut dibatasi oleh kewajiban pengusaha untuk berlaku adil. Pengusaha tidak boleh sewenang-wenang memutuskan hubungan kerja.

Selanjutnya, Pasal 23 dan 24 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948) dengan jelas telah memberi tempat kepada hak atas pekerjaan dan hak dalam pekerjaan sebagai bagian dari hak asasi manusia: (Budi Santoso. 2017: 117)

Pasal 23

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran.
2. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.

3. Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
4. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pasal 24

Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari libur berkala, dengan menerima upah.

Pandangan ini kemudian diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bab pemutusan hubungan kerja. Prinsip dasarnya dapat disimpulkan dari Pasal 151 ayat (1) dan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengharuskan pengusaha untuk sedapat mungkin dengan segala upaya menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja hanya merupakan jalan terakhir yang ditempuh. Sebelum diputuskan adanya pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus melakukan tindakan-tindakan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini misalnya dilakukan pengaturan waktu kerja dan memberikan pembinaan kepada pekerja.

Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur lebih lanjut bahwa jika berbagai upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. Dalam hal

perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya boleh memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari pengadilan hubungan industrial.

Di dalam PHK ada beberapa hak yang diterima oleh pekerja diantaranya: (Tanti Kirana Utami. 2013: 682)

- a. Uang pesangon ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
- b. Uang penghargaan masa kerja, ialah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan masa kerja.
- c. Ganti kerugian ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dll.

Dalam Pasal 156 ayat (2) menetapkan: Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Selanjutnya dalam Pasal 156 ayat (3) menetapkan Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Kemudian dalam Pasal 156 ayat (4) menetapkan bahwa uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 156 ayat (5) menegaskan Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja agar mereka tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang, disamping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja. Pada prinsipnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini PHK itu harus sedapat mungkin dihindarkan, apabila segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan maka pelaksanaannya harus melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan. PHK dengan alasan efisiensi menurut Pasal 164 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT Shell Indonesia sebagai bentuk perlindungan hukum pekerja sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan bahwa “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Hal ini dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Shell Indonesia didasarkan dengan alasan efisiensi maka ketentuan kompensasi pesangon dan hak-hak yang harus diterima Florentina Dyah Widyastuti sebagai pekerja jika terjadi PHK adalah 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) sebagai bentuk perlindungan hukum pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan kasus yang dikaji oleh penulis, alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Shell Indonesia terhadap Florentina Dyah Widyastuti selaku pekerja tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja dengan dalil efisiensi karena perusahaan melakukan reorganisasi/rasionalisasi tidak sesuai dengan kriteria yang ada dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Shell Indonesia dengan alasan efisiensi terhadap Pekerjaanya yaitu Florentina Dyah Widyastuti tidak bisa dilaksanakan karena : 1) Tidak sesuai dengan konsep efisiensi dan konsep pertimbangan kemanfaatan; 2) Tidak sesuai dengan kondisi perusahaan atau dengan kata lain kondisi ekonomi/keuangan perusahaan tidak mengalami penurunan (pailit); 3) Tidak dalam keadaan memaksa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alasan efisiensi yang digunakan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Shell Indonesia tidak sesuai dengan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.
2. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT Shell Indonesia sebagai bentuk perlindungan hukum pekerja sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan bahwa “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan

melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)". Hal ini dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Shell Indonesia didasarkan dengan alasan efisiensi maka ketentuan kompensasi pesangon dan hak-hak yang harus diterima Florentina Dyah Widyastuti sebagai pekerja jika terjadi PHK adalah 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) sebagai bentuk perlindungan hukum pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Saran

1. Sosialisasi mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada pengusaha dan para pekerja di Indonesia harus dilakukan secara intensif dan meluas agar para pekerja memahami peraturan-peraturan dibidang Ketenagakerjaan dengan baik termasuk mengenai penyebab dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang sering terjadi dalam Hubungan Industrial. Akan tetapi, pada kasus ini sosialisasi mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama lebih kepada pengusahanya, karena dalam kasus ini pengusaha harus terlebih dahulu paham mengenai persyaratan dalam melakukan PHK kepada pekerja.
2. Untuk mengurangi perbedaan dan multitafsir dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi, pemerintah seharusnya perlu merevisi peraturan perundang-undangan kembali untuk Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi atau membuat peraturan penjelasannya agar memenuhi rasa keadilan bagi Pengusaha dan Pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung : Citra Aditya Bakti
- Abdul Rakhman, 1999, *Hukum Perburuahan di Indonesia*, Ed.1, Cet.3, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Abdulkadir Muhammad, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cet. III, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuahan*, Ed. 1, et. 1, Jakarta: Rajawali Pers
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- A.Ridwan Halim, 1985, *Hukum Perburuahan Dalam Tanya Jawab*, Cet. 1, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed.1, Cet.2, Jakarta: Sinar Grafika
- Bob Hepple.1986. *The Making Of Labour Law On Europe: Comparative study of nine countries up to 1945*. Mansel Publishing Limited. London
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Eko Wahyudi. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta
- Febrianto dan Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai ulasan hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Imam Soepomo, 1972, *Hukum Perburuahan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta: Djambatan
- _____, 1986, *Pengantar Hukum Perburuahan*, Jakarta: Djambatan
- Jamal Wiwoho, 2014, *Pengantar Hukum Bisnis*, Cet 1, Surakarta: UNS Pres
- Jimly Asshiddiqie. 2010. *Konstitusi Ekonomi*. Kompas. Jakarta
- Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum*, Malang: Bayu Publishing
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuahan*, Cet. 1, Armico Bandung
- Lalu Husni. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindp Persada
- _____. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi. Raja Persada Grafindo. Jakarta

- _____. 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed.Revisi, Cet.4, Jakarta: Rajawali Pers
- Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Soetikno, 1977, *Hukum Perburuhan*
- Sri Subiandini Gultom, 2008, *Aspek Hukum Industrial*, Jakarta: Inti Prima Promo Sindo)
- Zainal Asikin, 1993, *et, al., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.8, Jakarta: Rajawali Pers

JURNAL DAN PUBLIKASI ILMIAH :

- Andika Pramana Putra. “Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No.825k/Pdt.Sus-Phi/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi”. *Jurnal Hukum Adigama*
- Bahder Johan Nasution. “Kajian Filosofis Tentang Hukum Dan Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern”. Fakultas Hukum Universitas Jambi
- Budi Santoso. 2013. “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja” *Mimbar Hukum* Vol. 25 No. 3 2013. Malang: Universitas Brawijaya Malang
- _____. 2017. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Kepentingan Ekonomi dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Media Hukum*. Vol.24 No.2/ Desember 2017
- Catharine Calleman. 2009. ”Family Ties in Swedish Employment Law”. *International Journal Of Comparative Law*. Volume 25. December 2009. Issue 4.
- Erica Gita Mogi. 2017. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Lex Administratum*, Vol. V/No. 2/Mar-Apr/2017
- Ferianto dan Darmanto, 2010. “Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”. *Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Inge Dwisvimiar. 2011. “Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum” *Jurnal Dinamika Hukum* Vol 11 No. 3 September 2011. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Rizqi Fauzia. 2017. Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan PHK. Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Naskah Publikasi*
- Nikodemus Maringan. 2015. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* Edisi 3, Vol. 3
- Sri Zulhartati. 2010. “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan Perusahaan”. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* Vol. 1. No. 1. April 2010
- Tanti Kirana Utami. 2013. “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”. *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 28 No. 01 Februari 2013
- Victor A Malaolu, Jonathan Emenike Ogbuabor. 2013.” Training and Manpower Development, Employee Productivity and Organizational Performance in Nigeria: an Empirical Investigation”. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Sep.-Oct. 2013 . Vol.2 .Issue 5.163-177

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Penetapan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan Dan/Atau Penutupan (Lock-Out) Di Perusahaan-Perusahaan, Jawatan-Jawatan Dan Badan-Badan Yang Vital
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

DOKUMEN RESMI

- Putusan Mahkamah Agung Nomor 182 K/PDT.SUS-PHI/2017)

ARTIKEL

- Pusat Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, “Kamus Besar Bahasa Indonesia”, <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>